EMPLOYMENT EQUITY

Annual Report 2002-2003

104-05469/

National Film Board of Canada

EMPLOYMENT EQUITY

2002-2003 Annual Report

September 2003

Background

The year 2002-2003 is the first year of the implementation of the NFB's Strategic Plan for 2002-2006. This plan emphasizes the importance the NFB places on promoting cultural diversity in its films and through its employment equity program.

One of the six goals of this new plan is to "make the NFB a better and more relevant reflection of Canadian society." Our commitment as public film producer is to champion cultural diversity by supporting Aboriginal stories and films from Canada's culturally diverse communities.

The Board also contributed by attending various federal forums. One noteworthy example was the participation of Jacques Bensimon, the Government Film Commissioner, in the Minister for Canadian Heritage's Forum on Cultural Diversity, which brought together members of culturally diverse communities and Aboriginal people from across Canada. This forum produced a "Strategic Plan on Diversity," which now serves as a framework for the portfolio agencies of the Department of Canadian Heritage, including the NFB.

The NFB, along with Telefilm Canada and the Canada Council for the Arts, is also a partner in the SPARK initiative launched by the Department of Canadian Heritage. The goal of SPARK is to ensure that the three participating agencies take steps to integrate members of culturally diverse and Aboriginal communities into the audiovisual sector.

The NFB also participates in the Cultural Diversity Alliance (CDA), an initiative led by the heads of cultural organizations that make up the portfolio of the Department of Canadian Heritage. One goal of CDA is to ensure that the workplaces of the participating organizations better reflect the cultural diversity of Canada.

The NFB, despite a rapidly changing communications environment, is well positioned to deliver on its mandate to Canadians: as a public place for new voices to tell stories that matter to Canadians; as an innovator in the film industry, strengthening the creative sector of the new economy; as a path to reach Canadians at home and abroad, using new media and communications technology.

Statutory requirements

By 1999-2000, the NFB had completed all of the major steps to comply with the *Employment Equity Act*, a fact that the Canadian Human Rights Commission confirmed in its final audit report in February 2000.

The year 2002-2003 was a period of transition that entailed structural and policy changes in the organization. Consequently, the Film Board—rather than develop a specific action plan—decided

to identify strategies that branch directors could follow regarding hiring and professional development.

The NFB also created a new position of advisor for Organizational Diversity and Employment Equity. This person, who will report directly to the Government Film Commissioner, will help develop a detailed employment equity plan. This program will run to 2006.

The Board's emphasis on employment equity is not limited to its staff, but also includes all those who carry out its mandate, including freelance filmmakers and temporary production personnel.

Analysis of the situation

The NFB firmly believes that as a public producer, we can make a positive impact on attitudes towards diversity in Canada. For many years, the NFB has been committed to films reflecting Canada's diversity, many produced by artists from communities that have not been well represented in commercial cinema.

Many people who help fulfill the NFB's mandate are not part of its workforce as defined by the *Employment Equity Act*, but are freelancers or temporary employees of less than three months. The figures below, then, represent only employees in the category "Continuous and Three-Months-or-more Temporary."

1. Employment

First, let us examine the situation in terms of employment as defined by the Act.

As of March 31, 2003, the NFB had 447 continuous and three-months-or-more temporary employees, or 8 more than one year earlier. Women accounted for 58.6% of the workforce, members of visible minorities, 6.3%; Aboriginal people, 1.3%; persons with disabilities, 1.1% (Table 1). The representation of the different groups within the NFB changed slightly in relation to the previous year for women and Aboriginal people. There was a decrease in the representation of members of visible minorities from 7.1% to 6.3% due to the high turnover rate in the three-months-or-more temporary employees. This high turnover rate stems from the nature of the NFB's operations.

In 2002-2003, the NFB hired nearly 91 people (see Table 6) for three-months-or-more temporary contracts. In the same year, 83 left the NFB. In 60% of departures, people left because their contracts had expired. This way of operating, characteristic of the film industry, should be considered when examining the hiring and separation rates.

Representation by province A breakdown by province shows that women surpass 50% in all provinces where the NFB has offices (Table 2), except for Manitoba (44.4%). Given the small number of employees in each of the three other designated groups, a breakdown by province has not been provided, except for Quebec (Table 3).

Recruitment Of the total number recruited, 53.8% were women, 1.1% Aboriginal people, 1.1% persons with disabilities and 7.7% members of visible minorities. These results were excellent for women and members of visible minorities and fair for Aboriginal people but were under the NFB's objectives for persons with disabilities (Table 6).

Promotion The share of promotions obtained by each designated group varies enormously from one year to another because of the small numbers involved. In 2002-2003, of the 41 employees promoted, 30 were women; 6, members of visible minorities; and one person with a disability. There were no Aboriginal people promoted (Table 7).

Departures The terminations of Aboriginal people (1.2%) is generally consistent with their internal representation rate (Table 8). Terminations of women (63.9%), members of visible minorities (12%) and persons with disabilities (2.4%) were higher than their internal representation. However, it should be noted the numbers are very small and that in 60% of cases, these departures were the result of the expiry of short-term contracts.

The representation of each designated group is examined in greater detail below.

a) Women

Women's representation in the labour market, in the types of occupations found at the NFB, is 53.8% according to the 1996 Census. Women continue to be well represented at the NFB (58.6% of the workforce). One of the areas which has seen a significant improvement since 2001-2002 is the occupational group of "Middle and Other Managers," which saw an increase from 27.3% to 44.8%. This increase shows that the NFB's strategy to increase women's representation in this category to 50% is working. There was also an increase in the category of "Supervisors," from 33.3% to 50% (Table 4).

b) Aboriginal people

The representation of Aboriginal people at the NFB remained stable at 1.3% (or 6 persons). According to the 1996 Census, Aboriginal people represent 0.7% of the workforce for the types of occupations found at the NFB and the geographic areas from which we draw our workforce. They are present in the "Professionals," "Semi-professionals and Technicians," "Administrative Personnel" and "Office Personnel" groups, which are all occupational groups where we have a significant number of employees. Although the representation of Aboriginal people at the NFB is currently equitable as defined by the Act, the NFB wishes to increase the number of Aboriginal people it employs.

c) Persons with disabilities

The representation rate for persons with disabilities at the NFB was 1.1% (or 5 persons) at the end of March 2003. Their external representation rate, based on the 1991 Census, is 2.9% for the occupational groups found at the NFB. A significant gap remains. Although we have made progress since 1997, it will not be enough to reach our objectives for 2005, as set out in our plan. A key mandate of the Advisor for Organizational Diversity and Employment Equity Program will be to develop strategies to meet this objective.

d) Members of visible minorities

The representation rate for members of visible minorities at the NFB decreased in relation to the previous year, standing at 6.3% of our workforce (or 28 persons), as of March 31, 2003. During the period, there was a 7.7% recruitment rate for this group and a 12% termination rate. The NFB's objective for this group is 10% of external hires each year.

According to the 1996 Census, the representation rate for members of visible minorities for the types of occupations available at the NFB and the geographic areas from which it draws its workforce is 6.2%. Overall, the representation of visible minorities at the NFB is higher, but this could change with data from the 2001 Census. Their representation by occupational group is higher, or even, for the categories of "Senior Managers," "Professionals," "Semi-professionals and Technicians" and "Administrative and Senior Clerical Personnel." Their representation is lower in relation to their external availability in the category of "Clerical Personnel."

The NFB intends to maintain its annual recruitment objectives and pursue its professional development strategies for members of visible minorities in order to increase their presence in the NFB workforce and provide a qualified pool for management positions.

2. Cultural diversity on screen and behind the scenes

A number of initiatives have been implemented during the past decade in the production, marketing and promotion of films dealing with cultural diversity and Aboriginal people. These activities have strengthened our ties with representatives from various communities. We have built on these accomplishments and increased our commitment to reflect the largest possible number of cultural voices from ethnic groups in Canada. The following is an overview of our achievements in the realm of film production for 2002-2003.

During this period, the NFB produced or co-produced 60 films, videos and multimedia products. Of this total, 40% were directed by women and 20% by culturally diverse filmmakers.

Programs dedicated to cultural diversity The Special Mandate producers from the English Program continued spotting new talent and nurturing filmmakers of colour. Cultural diversity has become a core value through all programming, not only special projects. This means that we are working within an equity framework that recognizes that the removal of systemic barriers is critical to ensure that the NFB remains relevant. In fact, all producers are held accountable in their performance appraisals for meeting goals of cultural diversity.

In the French Program, a documentary studio has a special mandate to promote filmmaking by visible minorities. This involves an annual competition for directors and also a special professional development fund. In 2002-2003, the French Program took special measures to increase access to its animation program by members of visible minorities with two new projects in the development stage.

Program and competition for Aboriginal filmmakers Through the *Aboriginal Filmmaking Program*, 15 filmmakers received support in 2002-2003. Approximately $1.1 million, an increase of $100,000 from the previous year, was invested.

In 2002-2003, the *Cinéastes autochtones* competition enabled the completion of a film by an Inuit filmmaker, Elisapie Isaac, entitled *Si le temps le permet* (*If the Weather Permits*).

Professional development assistance programs The French and English Programs also manage special professional development assistance programs for members of visible minorities, Aboriginal people and persons with disabilities who wish to increase their knowledge in film or video production. In 2002-2003, the NFB's investment of $180,000 gave 120 emerging filmmakers the opportunity to attend workshops or take internships in different film crafts offered in co-operation with partners in the film community.

Assistance and advice for emerging filmmakers The NFB also helps to bring to fruition many projects from emerging filmmakers through *Aide au cinéma indépendant – Canada (ACIC)* and the *Filmmaker Assistance Program (FAP)*. These two programs involve loaning equipment and providing film processing, printing, transfer and postproduction. The services also include advice on different aspects of making a film.

3. Other Positive Initiatives

The following are some examples of initiatives undertaken or continued in 2002-2003 to make the NFB an institution that mirrors Canadian society. A number of these initiatives are found on the NFB Web site, where a section is devoted to cultural diversity for English and French Programs.

Nouveaux regards In May 2002, the French Program welcomed the three winners of the *Nouveaux Regards* competition for visible-minority francophones. Hind Benchekroun's project offers an unusual look at identity by tracing the career of a songstress in the Muslim tradition. Hyacinthe Combary, of Burkina Faso, plans to encourage us to rethink our views of popular beliefs in a world of disappearing values and traditions. Michka Saäl will explore social issues and intercultural relations in a police setting. Production is also continuing on a project by one of the winners of the previous competition, Feroz Mehdi, a director of Indian origin, whose film reflects on the different faces of poverty.

Reel Diversity English Program launched the second edition of the Canada-wide *Reel Diversity* competition in 2002. This $1 million investment gives five emerging filmmakers of colour, from all regions of Canada, the chance to direct a 40-minute documentary to be aired by Reel Diversity's broadcast partners—CBC Newsworld and VisionTV.

Special initiative with Aboriginal Peoples Television Network (APTN) The English Program and APTN signed a Memorandum of Understanding in April 2003 to join forces in areas of mutual interest, such as developing new documentaries. In the long term, this initiative will

increase the participation and representation of Aboriginal people in the production and distribution of audiovisual works.

SPARK Initiative This partnership, mentioned earlier, is designed to develop the skills of filmmakers from culturally diverse communities, Aboriginal people and persons with disabilities. The NFB plans to contribute $600,000 over three years, with matching funds from the Department of Canadian Heritage.

Special presentations and consultation on diversity A meeting of national producers from English Program, held in February 2003, included presentations on diversity and social change from Parminder Vir, the Cultural Diversity Advisor at Carlton TV in the UK; and Sharon Fernandez, former Diversity Advisor at the Canada Council for the Arts, who led a discussion on how arts agencies are striving to create institutional frameworks that embody the principles of democracy and equitable participation.

Support for festivals and conferences on cultural diversity
This year, our leadership role was also evident in events like the *First Peoples Festival* and *Journées du cinéma africain et créole* in Montreal.

The NFB also participated in a number of conferences and forums. For example, Jacques Bensimon addressed the Pearson-Shoyama Institute at the National Arts Centre in Ottawa as well as the Cultures, Diversity and Everyday Life International Workshop at NFB Montreal. He delivered a speech to the Minister's (Department of Canadian Heritage) Forum on Cultural Diversity in October 2002.

The NFB sent an important delegation to a national forum organized by CRARR (Centre for Research-Action on Race Relations), FAVEM (Filmmakers' Association of Visible and Ethnic Minorities) and IRERR (Institute for Research and Education on Race Relations) on Diversity in Canadian Media, with the Government Film Commissioner as keynote speaker, and NFB Special Mandate producers as panellists.

The NFB also participated in *The Innoversity Creative Summit 2002*, an event to help bridge the gap between minority communities and the mainstream media. Jacques Bensimon, joined by our three Special Mandate producers from the English Program, presented a case study about building a place for cultural diversity filmmaking within the NFB.

The NFB French Program organized and participated in numerous panel discussions with various representatives of the film community, for example a round table on visual images and sustainable development at the *Vues d'Afrique* festival. Consultations held to evaluate cultural diversity initiatives also produced tangible results. The NFB, along with Telefilm and SODEC, sponsored a survey of audiovisual professionals from cultural minorities in the Montreal area. The survey was conducted by *Vues d'Afrique* and led to the publication of a resource directory and a list of recommendations for integrating minorities into the mainstream audiovisual sector.

International presence The French Program gave two workshops, one on documentary development and another on the role and work of a director of photography, at the 18th *Festival panafricain du cinéma et de la télévision*, in Ouagadougou, Burkina Faso. The workshops were organized at the request of Taling Dialo, a Montreal association of Quebec and African filmmakers, and in co-operation with le Centre IMAGINE in Burkina Faso.

Hiring strategies In the area of employment, the NFB adopted objectives and strategies to increase the representation of members of the equity groups in line with our Corporate Strategic Plan for 2002-2006. These targets include:

- 50% of middle-management positions to be held by women
- 10% of external hires to be members of visible minority groups
- a special effort to reach and interview Aboriginal candidates
- internships for persons with disabilities leading to entry-level positions
- 50% women and 5% visible minorities in succession planning

Efforts to reach these targets will be measured through the performance appraisals of all managers with hiring responsibilities.

The Human Resources Branch has taken measures to recruit candidates from the equity groups. We have sent recruitment posters to organizations that serve the designated groups, reminded managers involved in hiring, and have conducted interviews with students with disabilities, organized with the McGill placement centre.

This year, under our Employment Equity Program, we reserved summer jobs for members of visible minorities, Aboriginal people and persons with disabilities. This step enabled seven students to gain experience at the NFB and make themselves known to managers. A number of students maintain their ties with the NFB through part-time work during the school year. This program, which began six years ago, helps the NFB to find new talent from under-represented groups. In 2002-2003, we also created an administrative assistant trainee position for a person with a disability.

An inclusive working environment We have upgraded some entrances at our operational headquarters to make them more accessible to wheelchairs. In addition, Public Works made renovations to some of the washrooms at our operational headquarters to improve access for people in wheelchairs. Similar measures in our other offices are under regular review.

The positive initiatives outlined above reflect the NFB's commitment to create an environment that celebrates diversity, both in terms of human resources and programming.

TABLES

1. Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2003

2. Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2003

3. Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2003

4. Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2003

5. Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2003

6. Number and Percentage of Employees Hired in 2002-2003 by Designated Group

7. Employees Promoted in 2002-2003 by Designated Group

8. Employees Terminated in 2002-2003 by Designated Group

Table 1: Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2003

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	447	185	262	6	5	28
% - Employees	100%	41.4%	58.6%	1.3%	1.1%	6.3%

Table 2: Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2003

Province	Total Number	Men Number	Men %	Women Number	Women %
N.S.	7	2	28.6%	5	71.4%
N.B.	2	0	0%	2	100.0%
Quebec	370	159	43.0%	211	57.0%
Ontario	33	10	30.3%	23	69.7%
N.C.R.*	3	1	33.3%	2	66.7%
Manitoba	9	5	55.6%	4	44.4%
Alberta	8	2	25.0%	6	75.0%
B.C.	15	6	40.0%	9	60.0%
Total	447	185	41.4%	262	58.6%

***National Capital Region**

Table 3: Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2003

Province	Total	Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%
N.S.	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.B.	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Quebec	370	6	1.6%	4	1.1%	21	5.7%
Ontario	33	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.C.R. *	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Manitoba	9	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Alberta	8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
B.C.	15	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Canada	447	6	1.3%	5	1.1%	28	6.3%

*** National Capital Region**

Note: For reasons of confidentiality, we are unable to provide the number of members in each designated group in provinces other than Quebec, given the limited number of employees in each province.

Table 4: Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2003

Occupational Groups	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	9	6	66.7%	3	33.3%	0	0%	0	0%	1	11.1%
Middle and Other Managers	29	16	55.2%	13	44.8%	0	0%	0	0%	2	6.9%
Professionals	167	81	48.5%	86	51.5%	2	1.2%	2	1.2%	12	7.2%
Semi-professionals and Technicians	68	44	64.7%	24	35.3%	2	2.9%	1	1.5%	4	5.9%
Supervisors	6	3	50.0%	3	50.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Admin. and Senior Clerical Personnel	93	11	11.8%	82	88.2%	1	1.1%	0	0%	5	5.4%
Clerical Personnel	70	19	27.1%	51	72.9%	1	1.4%	2	2.9%	3	4.3%
Semi-skilled Manual Workers	5	5	100.0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20.0%
Total	447	185	41.4%	262	58.6%	6	1.3%	5	1.1%	28	6.3%

Table 5: Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2003

Salary Ranges	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
$15,000 - $19,999	7	3	42.9%	4	57.1%	0	0%	0	0%	1	14.3%
$20,000 - $24,999	5	1	20.0%	4	80.0%	0	0%	1	20.0%	0	0%
$25,000 - $29,999	6	1	16.7%	5	83.3%	0	0%	0	0%	1	16.7%
$30,000 - $34,999	12	4	33.3%	8	66.7%	2	16.7%	0	0%	0	0%
$35,000 - $37,499	20	6	30.0%	14	70.0%	0	0%	0	0%	2	10.0%
$37,500 - $39,999	47	7	14.9%	40	85.1%	0	0%	0	0%	2	4.3%
$40,000 - $44,999	62	18	29.0%	44	71.0%	1	1.6%	1	1.6%	4	6.5%
$45,000 - $49,999	48	25	52.1%	23	47.9%	1	2.1%	0	0%	4	8.3%
$50,000 - $59,999	87	43	49.4%	44	50.6%	1	1.1%	1	1.1%	3	3.4%
$60,000 - $69,999	56	22	39.3%	34	60.7%	0	0%	1	1.8%	4	7.1%
$70,000 - $84,999	64	37	57.8%	27	42.2%	1	1.6%	1	1.6%	5	7.8%
$85,000 & more	33	18	54.5%	15	45.5%	0	0%	0	0%	2	6.1%
Total	447	185	41.4%	262	58.6%	6	1.3%	5	1.1%	28	6.3%

Note: These scales also cover part-time employees. This is true, in particular, of fifteen individuals in the three lowest salary ranges.

Table 6: Number and Percentage of Employees hired in 2002-2003 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	91	42	49	1	1	7
% - Employees	100%	46.2%	53.8%	1.1%	1.1%	7.7%

Table 7: Employees Promoted in 2002-2003 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	41	11	30	0	1	6
% - Employees	100%	26.8%	73.2%	0%	2.4%	14.6%

Table 8: Employees Terminated in 2002-2003 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	83	30	53	1	2	10
% - Employees	100%	36.1%	63.9%	1.2%	2.4%	12.0%

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 2002-2003

Office national du film du Canada

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 2002-2003

Septembre 2003

Contexte

L'exercice 2002-2003 marque la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2002-2006 de l'ONF, qui énonce clairement l'importance à accorder à la promotion de la diversité culturelle dans ses films et par son programme d'équité en matière d'emploi.

Un des six objectifs de ce nouveau plan est de « refléter davantage et de manière plus pertinente la société canadienne ». En qualité de producteur public, l'ONF entend se faire le champion de la diversité culturelle en donnant pleine liberté d'expression aux Autochtones et aux communautés culturelles du Canada.

La contribution de l'ONF s'est également concrétisée dans sa participation à divers forums nationaux. À titre d'exemple, soulignons la participation de Jacques Bensimon, commissaire du gouvernement à la cinématographie, au Forum de la ministre sur la diversité et la culture. Regroupant des membres de diverses communautés culturelles et des Autochtones des quatre coins du pays, le Forum a débouché sur la production d'un plan stratégique sur la diversité, qui sert aujourd'hui de cadre aux organismes du portefeuille du ministère du Patrimoine canadien, dont l'ONF.

L'ONF, Téléfilm Canada et le Conseil des Arts du Canada sont également partenaires du projet DÉCLIC, lancé par le ministère du Patrimoine canadien. DÉCLIC a pour objet d'assurer que les trois organismes participants prennent des mesures pour intégrer les membres des diverses communautés culturelles et les Autochtones au secteur audiovisuel.

L'ONF est aussi membre de l'Alliance sur la diversité culturelle (ADC), une initiative menée par les dirigeants des organismes culturels relevant du portefeuille du ministère du Patrimoine canadien. Les membres de l'ADC travaillent de concert pour entre autres refléter mieux la diversité culturelle canadienne au sein de leur effectif.

Malgré les changements rapides survenus dans le milieu des communications, l'ONF est bien placé pour remplir son mandat auprès des Canadiens et Canadiennes : en tant qu'espace public, où de nouveaux talents peuvent raconter des histoires qui intéressent les Canadiens; en tant qu'innovateur dans l'industrie cinématographique, contribuant à consolider les secteurs de la création dans la nouvelle économie; en tant que voie de communication avec le public canadien et l'auditoire international, et ce, au moyen de nouveaux médias et technologies des communications.

Exigences statutaires

En 1999-2000, toutes les étapes importantes pour nous conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avaient été franchies; la Commission canadienne des droits de la personne l'a d'ailleurs confirmé dans son rapport final de vérification en février 2000.

L'exercice 2002-2003 a été une année de transition qui a entraîné des changements structurels et d'orientation au sein de l'organisation. Par conséquent, plutôt que d'élaborer un nouveau plan d'action propre à l'équité, l'ONF a décidé de mettre en place des stratégies en matière d'embauche et de développement professionnel à l'intention des directeurs généraux.

L'ONF a également créé un nouveau poste de conseiller, diversité organisationnelle et programme d'équité en matière d'emploi, qui relèvera directement du commissaire du gouvernement à la cinématographie et contribuera à l'élaboration d'un plan d'équité. Ce plan sera en application jusqu'en 2006.

L'importance accordée par l'ONF à l'équité en matière d'emploi ne se limite pas à son personnel mais englobe tous ceux et celles qui travaillent à la réalisation de son mandat, cinéastes pigistes et personnel temporaire de production y compris.

Analyse de la situation

L'ONF est convaincu qu'en sa qualité de producteur public, il peut avoir une influence positive sur les attitudes à l'égard de la diversité au Canada. Depuis des années, il s'engage à produire des films qui reflètent la diversité canadienne. Ces films sont souvent réalisés par des artistes issus de communautés qui ne sont pas bien représentées dans le milieu du cinéma commercial.

Une part importante de ceux et celles qui œuvrent à la réalisation du mandat de l'ONF ne font pas partie de son effectif selon les définitions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, car ils travaillent souvent comme pigistes ou ont des embauches de moins de trois mois. Les chiffres ci-dessous représentent donc uniquement le personnel qui appartient à la catégorie « Employés continus et temporaires de trois mois ou plus ».

1. L'emploi

Nous examinerons d'abord la situation en terme d'emploi au sens de la *Loi*.

Au 31 mars 2003, l'ONF avait 447 employés continus et temporaires de trois mois ou plus, soit 8 personnes de plus qu'à la même période l'année précédente. Les femmes représentaient 58,6 % de l'effectif, les membres de minorités visibles, 6,3 %, les Autochtones, 1,3 %, et les personnes handicapées, 1,1 % (tableau 1). La représentation des différents groupes au sein de l'ONF a légèrement changé en ce qui a trait aux femmes et aux Autochtones par rapport à l'année précédente. La représentation des membres de minorités visibles a baissé, passant de 7,1 % à 6,3 %, ce qui s'explique par les importants mouvements de personnel parmi l'effectif temporaire de trois mois ou plus. Ce taux de roulement élevé est attribuable à la nature des activités de l'ONF.

En 2002-2003, l'ONF a embauché près de 91 personnes pour des contrats temporaires de trois mois ou plus (tableau 6), et 83 personnes ont quitté l'ONF, dans 60 % des cas parce que leur

contrat venait à expiration. Cette façon de fonctionner, propre à l'industrie du cinéma, doit être prise en compte lorsqu'on examine les taux d'embauches et de départs.

Représentation par province L'analyse de la représentation des femmes par province montre une représentation qui dépasse 50 % dans toutes les provinces où il y a des centres de l'ONF (tableau 2), sauf au Manitoba (44,4 %). Nous n'avons pas fourni de répartition par province (sauf pour le Québec) pour les trois autres groupes désignés étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles (tableau 3).

Recrutement En ce qui a trait aux personnes recrutées, 53,8 % sont des femmes, 1,1 % des Autochtones, 1,1% des personnes handicapées et 7,7 % des membres de minorités visibles. Ces résultats sont excellents pour les femmes et les membres de minorités visibles, bons pour les Autochtones, mais inférieurs à nos objectifs pour les personnes handicapées (tableau 6).

Promotions La part des promotions de chacun des groupes désignés varie énormément d'une année à l'autre à cause des petits nombres en jeu. Des 41 personnes promues en 2002-2003, 30 sont des femmes, 6 sont membres de minorités visibles et 1 est une personne handicapée. Aucun Autochtone n'a été promu (tableau 7).

Départs La part des cessations de fonctions des Autochtones (1,2 %) est conforme à leur taux de représentation interne (tableau 8). Celles des femmes (63,9 %), des membres de minorités visibles (12 %) et des personnes handicapées (2,4 %) sont supérieures à leur taux de représentation interne. Il faut noter cependant qu'il s'agit de bien petits nombres et que, dans 60 % des cas, ces départs sont dus à des fins de contrats à court terme.

Nous examinerons ci-après la représentation de chacun des groupes de façon plus détaillée.

a) Les femmes

Le taux de représentation des femmes sur le marché du travail dans nos types d'occupation est de 53,8 % selon le recensement de 1996. Les femmes continuent d'être bien représentées à l'ONF (58,6 % de l'effectif). Dans la catégorie professionnelle « Cadres intermédiaires », leur représentation a connu une nette amélioration passant de 27,3 % à 44,8 %. Cette augmentation montre que la stratégie de l'ONF visant à accroître la représentation des femmes dans cette catégorie à 50 % donne de bons résultats. Dans la catégorie « Surveillants », la proportion de femmes a également augmenté, passant de 33,3 % à 50 % (tableau 4).

b) Les Autochtones

Le taux de représentation des Autochtones à l'ONF est demeuré stable à 1,3 % (ou 6 personnes). Selon le recensement de 1996, les Autochtones représentent 0,7 % de la main-d'œuvre sur le marché du travail pour le genre de professions occupées à l'ONF et les secteurs géographiques de recrutement de son personnel. Ils sont présents dans les catégories « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et technique », « Personnel administratif » et « Personnel de bureau », soit toutes les catégories où nous avons un nombre significatif d'employés. Bien que leur représentation à l'ONF soit présentement équitable selon la définition de la *Loi*, l'ONF veut augmenter le nombre d'Autochtones à son emploi.

c) Les personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées à l'ONF était de 1,1 % (ou 5 personnes) à la fin mars 2003. Leur taux de représentation externe s'appuie toujours sur les données du recensement de 1991 et se situe à 2,9 % pour les catégories professionnelles représentées à l'ONF. Il reste donc un écart important à combler. Bien que nous ayons fait des progrès depuis 1997, ceux-ci sont insuffisants pour atteindre nos objectifs pour 2005, tels qu'ils sont établis dans notre plan. Le conseiller ou la conseillère à la diversité organisationnelle et au programme d'équité en matière d'emploi aura pour premier mandat d'élaborer des stratégies pour ce faire.

d) Les membres de minorités visibles

Le taux de représentation des membres de minorités visibles à l'ONF a diminué par rapport à l'année précédente, pour s'établir à 28 personnes, ou 6,3 % de l'effectif au 31 mars 2003. Au cours de la période, nous avons eu un taux de recrutement de 7,7 % et un taux de cessations de fonctions de 12 % pour ce groupe. L'objectif annuel d'embauche visé par l'ONF pour ce groupe est de 10 %.

Selon le recensement de 1996, les membres des minorités visibles représentent 6,2 % de la main-d'œuvre sur le marché du travail pour le genre de professions exercées à l'ONF et les secteurs géographiques de recrutement de son personnel. Dans l'ensemble, le taux de représentation de ce groupe à l'ONF est plus élevé, mais ceci pourrait changer avec les données du Recensement de 2001. Leur représentation par catégorie professionnelle est plus forte ou égale dans les catégories « Cadres supérieurs », « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et technique » et « Personnel administratif et de bureau principal ». Elle est toutefois inférieure à leur disponibilité externe dans la catégorie « Personnel de bureau ».

Nous avons l'intention de maintenir nos objectifs annuels de recrutement et de poursuivre nos stratégies de développement professionnel pour ce groupe afin d'augmenter leur nombre au sein de notre effectif et d'assurer une relève dans les postes cadres.

2. La diversité culturelle à l'écran et en coulisse

Plusieurs initiatives ont été prises durant la dernière décennie, tant dans les domaines de la production que de la mise en marché et la promotion de films touchant la diversité culturelle et les Autochtones. Ces activités ont renforcé nos liens avec des représentants des diverses communautés. L'ONF s'est appuyé sur ces bases pour s'engager encore davantage à donner la parole au plus grand nombre possible de cinéastes issus des divers groupes ethniques du Canada. Voici un aperçu de nos réalisations au plan de la cinématographie en 2002-2003.

Au cours de cette période, l'ONF a produit ou coproduit 60 films, vidéos et produits multimédias. De ce total, 40 % ont été réalisés par des femmes; 20 %, par des cinéastes issus de diverses communautés culturelles.

Programmes dédiés à la diversité culturelle L'équipe de producteurs spécialement mandatés pour promouvoir la diversité culturelle au sein du Programme anglais a continué de repérer de nouveaux talents et d'aider des cinéastes appartenant à des minorités visibles. La diversité culturelle est devenue une valeur fondamentale dans toute la programmation et ne fait pas simplement l'objet de projets spéciaux. C'est donc dire que nous travaillons dans un cadre d'équité selon lequel le renversement des obstacles systémiques est crucial pour assurer la pertinence de l'ONF. En fait, tous les producteurs et productrices sont tenus d'atteindre les objectifs de diversité culturelle fixés dans leur évaluation de rendement.

Au Programme français, un studio documentaire a le mandat spécial de promouvoir la réalisation de films par des minorités visibles. Pour ce faire, il gère un concours annuel destiné aux réalisateurs et réalisatrices ainsi qu'un fonds spécial de développement professionnel. En 2002-2003, le Programme français a pris des mesures spéciales pour que ces derniers aient un meilleur accès au programme d'animation et deux nouveaux projets de film sont en cours d'élaboration.

Programme et concours pour les cinéastes Autochtones En 2002-2003, 15 cinéastes ont reçu un appui dans le cadre du *Aboriginal Filmmaking Program.* L'ONF a investi dans ce programme environ 1,1 M$, soit une augmentation de 100 000 $ par rapport à l'exercice précédent.

En 2002-2003, le concours *Cinéastes autochtones* a permis à la cinéaste inuite Elisapie Isaac de réaliser un film intitulé *Si le temps le permet.*

Programmes d'aide au développement professionnel Les Programmes français et anglais gèrent aussi des programmes spéciaux d'aide au développement professionnel qui s'adressent aux personnes issues des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées désirant parfaire leurs connaissances dans un domaine lié à la production d'un film ou d'une vidéo. En 2002-2003, un investissement de 180 000 $ de la part de l'ONF a permis à 120 cinéastes de la relève d'assister à des ateliers ou de faire un stage dans différents métiers du cinéma en collaboration avec des partenaires du milieu.

Aide et conseils aux cinéastes de la relève L'ONF aide également à concrétiser de nombreux projets de cinéastes de la relève grâce à ses programmes *Aide au cinéma indépendant – Canada (ACIC)* et *Filmmaker Assistance Program (FAP),* qui offrent le prêt d'équipement et des services de traitement et de tirage, de transferts et de postproduction. Ces services comprennent aussi un volet conseils sur différents aspects de la réalisation d'un film.

3. Autres initiatives positives

Voici quelques exemples d'initiatives prises ou poursuivies en 2002-2003 pour faire de l'ONF une institution à l'image de la société canadienne. Plusieurs de ces initiatives se retrouvent sur le site Internet de l'ONF où une section est consacrée à la diversité culturelle tant au Programme français qu'au Programme anglais.

Nouveaux regards En mai 2002, le Programme français a accueilli les trois lauréats de son concours *Nouveaux regards*, ouvert aux francophones issus de minorités visibles. Le projet de Hind Benchekroun jette un regard inhabituel sur l'identité à travers le parcours d'une chanteuse issue de la tradition musulmane. Hyacinthe Combary, originaire du Burkina-Faso, nous amènera à revoir nos perceptions face aux croyances populaires dans un monde où les valeurs et les traditions se perdent. Enfin, Michka Saäl se propose d'explorer les questions sociales et les relations interculturelles dans l'univers policier. Le Programme français poursuit aussi la réalisation du projet de l'un des gagnants du concours précédent, Feroz Mehdi, cinéaste d'origine indienne qui offre une réflexion sur les divers visages de la pauvreté.

Reel Diversity Le Programme anglais a lancé la deuxième édition nationale du concours *Reel Diversity* en 2002. Cet investissement de un million de dollars donne ainsi à cinq cinéastes de la relève issus de minorités visibles de toutes les régions du Canada la chance de réaliser chacun un documentaire de 40 minutes qui sera présenté sur CBC Newsworld et VisionTV, partenaires du concours.

Initiative spéciale avec le réseau de télévision des peuples autochtones APTN Le Programme anglais et APTN ont conclu un protocole d'entente en avril 2003 pour créer des produits d'intérêt commun, comme des documentaires. À long terme, cette initiative accroîtra la participation et la représentation des peuples autochtones à la production et à la distribution d'œuvres audiovisuelles.

Projet DÉCLIC Ce partenariat, dont il a été question plus tôt, vise à perfectionner les compétences de cinéastes autochtones, handicapés ou issus de diverses communautés culturelles. L'ONF prévoit y consacrer 600 000 $ sur trois ans, et le ministère du Patrimoine canadien contribuera au projet par une somme équivalente.

Exposés spéciaux et consultation sur la diversité La réunion nationale des producteurs et productrices du Programme anglais tenue en février 2003 comprenait des exposés sur la diversité et les changements sociaux donnés par Parminder Vir, conseillère en matière de diversité culturelle au réseau Carlton Television du Royaume-Uni, et Sharon Fernandez, ex-conseillère dans le même domaine auprès du Conseil des Arts du Canada. Elles ont animé une discussion sur les efforts déployés par les organismes à vocation artistique pour créer des cadres institutionnels traduisant les principes de la démocratie et de la participation équitable.

Appui aux festivals et aux conférences sur la diversité culturelle
Cette année, notre leadership s'est également manifesté dans les festivals comme *Présence autochtone* et les *Journées du cinéma africain et créole* à Montréal.

L'ONF a également participé à un certain nombre de forums et de conférences. Ainsi, Jacques Bensimon a pris la parole devant l'Institut Pearson-Shoyama, au Centre national des Arts d'Ottawa, ainsi que devant les participants à l'atelier international Cultures, diversité et vie quotidienne, au Centre ONF Montréal. Il a aussi prononcé un discours au Forum de la ministre du Patrimoine canadien sur la diversité et la culture en octobre 2002.

L'ONF avait une importante délégation à un forum national organisé par le CRARR (Centre de recherche-action sur les relations raciales), la FAVEM (l'association des cinéastes issus des minorités raciales et ethniques) et IRERR (Institut de recherche et d'éducation sur les relations raciales) et portant sur la diversité dans les médias canadiens : le commissaire du gouvernement à la cinématographie y a été conférencier principal, et des productrices de l'ONF ont participé à des tables rondes.

L'ONF a aussi participé à l'*Innoversity Creative Summit 2002*, sommet créé pour aider à combler le fossé entre les communautés minoritaires et les médias grand public. L'équipe des producteurs mandatés à la promotion de la diversité culturelle au Programme anglais et Jacques Bensimon ont présenté une étude de cas sur la démarche visant à faire une place aux cinéastes issus de divers milieux culturels à l'ONF.

Le Programme français a organisé et participé à de nombreuses tables rondes avec différents intervenants du milieu. Mentionnons, entre autres, une rencontre dans le cadre des conférences du Festival Vues d'Afrique sur l'image et le développement durable. Des rencontres ont aussi été organisées pour évaluer les initiatives liées à la diversité culturelle. Ces consultations ont débouché sur des résultats concrets. Ainsi, l'ONF s'est joint à Téléfilm et la SODEC pour commanditer un sondage auprès des professionnels de l'audiovisuel issus des minorités culturelles dans la région de Montréal. Effectué par Vues d'Afrique, ce sondage a donné lieu à la publication d'un bottin de ressources et d'une liste de recommandations pour l'intégration des minorités dans le secteur audiovisuel grand public.

Rayonnement international Le Programme français a participé à la 18e édition du Festival panafricain du cinéma et de la télévision à Ouagadougou (Burkina Faso) en offrant deux ateliers sur le développement et la direction-photo dans un contexte documentaire. Ces ateliers ont été organisés à la demande de l'organisme montréalais Taling Dialo, qui regroupe des cinéastes québécois et africains, et en collaboration avec le Centre IMAGINE du Burkina-Faso.

Stratégies liées à l'embauche En ce qui a trait à l'emploi, l'ONF a adopté des stratégies et des objectifs précis pour augmenter la représentation des groupes désignés conformément au Plan stratégique 2002-2006, notamment :

- 50 % de femmes aux postes de cadres intermédiaires;
- 10 % d'embauche de membres appartenant à des minorités visibles;
- effort spécial pour rejoindre et interviewer des candidats et candidates autochtones;
- stages pour personnes handicapées menant à des postes de débutant;
- 50 % de femmes et 5 % de membres de minorités visibles dans la planification de la relève.

Les efforts déployés pour atteindre ces objectifs seront mesurés dans le cadre des évaluations de rendement de tous les gestionnaires assumant des responsabilités de recrutement.

Les Ressources humaines ont pris des mesures spéciales pour attirer les candidats et candidates des groupes désignés. Nous avons notamment transmis des avis de postes vacants à des organismes qui desservent les groupes désignés; envoyé des rappels aux gestionnaires qui

embauchent du personnel; organisé, avec la collaboration du centre de placement McGill, des entrevues avec des étudiantes et étudiants handicapés.

Cette année, nous avons réservé nos emplois d'été aux membres de minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées. Cette mesure a permis à sept étudiants de prendre de l'expérience à l'ONF et de se faire connaître des gestionnaires. Plusieurs étudiants maintiennent leurs liens avec l'ONF par du travail à temps partiel en cours d'année scolaire. En place depuis six ans, ce programme permet à l'ONF de découvrir de nouveaux talents issus des groupes sous-représentés. En 2002-2003, nous avons également créé un poste d'adjointe administrative stagiaire pour une personne handicapée.

Un milieu de travail inclusif Nous avons amélioré certains accès à notre Bureau central pour les personnes en fauteuil roulant. De plus, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ont effectué des rénovations aux salles de toilettes du Bureau central et, à notre demande, ont profité de l'occasion pour en faciliter l'accès aux personnes en fauteuil roulant. Les mesures d'accessibilité à nos autres bureaux sont examinées régulièrement.

Les initiatives positives décrites ci-dessus reflètent l'engagement de l'ONF à créer un contexte favorisant la diversité, tant sur le plan des ressources humaines que sur celui de la programmation.

TABLEAUX

1. Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2003 et répartition selon les groupes désignés

2. Répartition Hommes/Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2003

3. Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2003

4. Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés, au 31 mars 2003

5. Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés, au 31 mars 2003

6. Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2002-2003 selon les groupes désignés

7. Employés promus en 2002-2003 selon les groupes désignés

8. Cessations de fonctions en 2002-2003 selon les groupes désignés

Tableau 1 : Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2003 et répartition selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	447	185	262	6	5	28
% - Employés	100%	41,4%	58,6%	1,3%	1,1%	6,3%

Tableau 2 : Répartition Hommes / Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2003

Province	Total	Hommes		Femmes	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	2	28,6%	5	71,4%
N.-B.	2	0	0%	2	100,0%
Québec	370	159	43,0%	211	57,0%
Ontario	33	10	30,3%	23	69,7%
R.C.N.*	3	1	33,3%	2	66,7%
Manitoba	9	5	55,6%	4	44,4%
Alberta	8	2	25,0%	6	75,0%
C.-B.	15	6	40,0%	9	60,0%
Total	447	185	41,4%	262	58,6%

*** Région de la capitale nationale**

Tableau 3 : Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2003

Province	Total	Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
N.-B.	2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Québec	370	6	1,6%	4	1,1%	21	5,7%
Ontario	33	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
R.C.N. *	3	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Manitoba	9	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Alberta	8	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
C.-B.	15	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Canada	447	6	1,3%	5	1,1%	28	6,3%

*** Région de la capitale nationale**

Note : Nous ne pouvons fournir le nombre de membres de chacun des groupes désignés dans les provinces autre que le Québec pour des raisons de confidentialité étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles.

Tableau 4 : Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2003

Catégories professionnelles	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	9	6	66,7%	3	33,3%	0	0%	0	0%	1	11,1%
Cadres interm. et autres administrateurs	29	16	55,2%	13	44,8%	0	0%	0	0%	2	6,9%
Professionnels	167	81	48,5%	86	51,5%	2	1,2%	2	1,2%	12	7,2%
Personnel semi-professionnel et tech.	68	44	64,7%	24	35,3%	2	2,9%	1	1,5%	4	5,9%
Surveillants	6	3	50,0%	3	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnel administratif	93	11	11,8%	82	88,2%	1	1,1%	0	0%	5	5,4%
Personnel de bureau	70	19	27,1%	51	72,9%	1	1,4%	2	2,9%	3	4,3%
Travailleurs manuels spécialisés	5	5	100,0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20,0%
Total	447	185	41,4%	262	58,6%	6	1,3%	5	1,1%	28	6,3%

Tableau 5 : Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2003

Échelles de rémunération	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 000 $ - 19 999 $	7	3	42,9%	4	57,1%	0	0%	0	0%	1	14,3%
20 000 $ - 24 999 $	5	1	20,0%	4	80,0%	0	0%	1	20,0%	0	0%
25 000 $ - 29 999 $	6	1	16,7%	5	83,3%	0	0%	0	0%	1	16,7%
30 000 $ - 34 999 $	12	4	33,3%	8	66,7%	2	16,7%	0	0%	0	0%
35 000 $ - 37 499 $	20	6	30,0%	14	70,0%	0	0%	0	0%	2	10,0%
37 500 $ - 39 999 $	47	7	14,9%	40	85,1%	0	0%	0	0%	2	4,3%
40 000 $ - 44 999 $	62	18	29,0%	44	71,0%	1	1,6%	1	1,6%	4	6,5%
45 000 $ - 49 999 $	48	25	52,1%	23	47,9%	1	2,1%	0	0%	4	8,3%
50 000 $ - 59 999 $	87	43	49,4%	44	50,6%	1	1,1%	1	1,1%	3	3,4%
60 000 $ - 69 999 $	56	22	39,3%	34	60,7%	0	0%	1	1,8%	4	7,1%
70 000 $ - 84 999 $	64	37	57,8%	27	42,2%	1	1,6%	1	1,6%	5	7,8%
85 000 $ et plus	33	18	54,5%	15	45,5%	0	0%	0	0%	2	6,1%
Total	447	185	41,4%	262	58,6%	6	1,3%	5	1,1%	28	6,3%

Note: Ces échelles couvrent aussi les employés à temps partiel. C'est le cas notamment de quinze personnes dans les trois échelles inférieures.

Tableau 6 : Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2002-2003 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	91	42	49	1	1	7
% - Employés	100%	46,2%	53,8%	1,1%	1,1%	7,7%

Tableau 7 : Employés promus en 2002-2003 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	41	11	30	0	1	6
% - Employés	100%	26,8%	73,2%	0%	2,4%	14,6%

Tableau 8 : Cessations de fonctions en 2002-2003 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	83	30	53	1	2	10
% - Employés	100%	36,1%	63,9%	1,2%	2,4%	12,0%